

DE L'INTERPRÉTATION PLURIELLE DU PROJET MIGRATOIRE DES MAGHRÉBINS DU QUÉBEC : LE SOUTIEN À L'INSERTION EN EMPLOI ET SES CONSÉQUENCES

Annick Lenoir- Achdjian,  
professeure,  
Département de service social,  
Université de Sherbrooke

Sébastien Arcand,  
professeur,  
Service de l'enseignement du management  
à l'École des hautes études commerciales de  
Montréal

## Résumé

Le décalage entre le projet migratoire des Maghrébins du Québec et le soutien qui leur est offert dans leur insertion en emploi participe à leur désillusion. Ainsi, désillusion et incompréhension viennent renforcer des problèmes structureux bien sentis chez la communauté maghrébine du Québec en matière d'accès au marché du travail.

## Introduction

Ayant la pleine maîtrise de l'identification du profil recherché pour ses immigrants indépendants, le Québec a adopté en 1996 une nouvelle grille de sélection qui privilégie entre autres la jeunesse, la scolarisation, l'expérience en emploi, les formations recherchés par les employeurs québécois, l'autonomie financière du candidat et, bien sûr, la connaissance fonctionnelle du français.

L'adoption de ces critères eut quelques effets importants dont celui d'accroître considérablement la proportion de nouveaux arrivants très scolarisés et celui d'augmenter l'immigration francophone (ou tout au moins d'immigrants connaissant le français) originaire de pays non européens et, plus particulièrement, de pays africains. Depuis 2001, le Maroc et l'Algérie figurent sur la liste des quatre principaux pays de naissance de l'immigration avec la France et la Chine (MICC, 2006; MICC, 2009a)<sup>1</sup>. Il s'agit d'une population hautement scolarisée puisqu'en 2001 pratiquement le tiers (29,9%) des Marocains nés au Maroc et la moitié (42,5%) des Algériens nés en Algérie, âgés de 15 ans et plus, détenaient un diplôme de niveau universitaire (comparativement à 21,8% de la population immigrée dans son ensemble et 14% des Québécois en général). De plus, la quasi-totalité d'entre eux (respectivement 97,6% et 98,5%) ont déclaré parler français au recensement de 2001. Pourtant, en dépit de ces caractéristiques *a priori* considérées comme prometteuses pour leur intégration future lors de la sélection, les Marocains nés au Maroc et les Algériens nés en Algérie et établis au Québec depuis cinq ans ou moins connaissaient en 2001 un taux de chômage particulièrement élevé : 33,6 % et 35,4 % comparativement à 8,2% pour l'ensemble des Québécois<sup>2</sup>.

Nous montrerons dans les prochains paragraphes que le projet migratoire de ces Marocains et de ces Algériens conditionne leur représentation de soi comme travailleurs migrants (en fonction d'opportunités économiques), et que cette représentation entre en opposition avec

<sup>1</sup> Les originaires de ces deux pays de provenance représentaient ainsi 15,9% des arrivées entre 2001 et 2005 et 15,7% des arrivées entre 2004 et 2008 (MICC, 2006; MICC 2009b).

<sup>2</sup> Les données de ce paragraphe sont extraites d'une compilation spéciale du ministère de l'Immigration et des communautés culturelles (MICC) provenant du Recensement canadien de 2001.

celle véhiculée au sein des services de soutien à l'insertion en emploi. Ces deux représentations distinctes du nouvel arrivant sélectionné à l'étranger induisent des logiques d'interaction ou d'intervention fondées sur des malentendus ou sur des incompréhensions. Cette thèse s'appuie sur les résultats d'une étude, réalisée entre 2004 et 2006, qui traite des perceptions comparées des chercheurs d'emploi d'origine algérienne ou marocaine<sup>3</sup> ainsi que de celles des intervenants qui travaillent avec cette clientèle<sup>4</sup>. Précisons qu'il ne s'agissait pas dans cette étude d'évaluer les programmes d'intervention destinés à la clientèle chercheuse d'emploi, ni la qualité des interventions effectuées auprès de la clientèle maghrébine, ni même à statuer sur la légitimité des besoins et les attentes exprimés<sup>5</sup>.

### **Le projet migratoire et le processus d'intégration selon les Maghrébins**

Confrontés dans leur pays de départ à un taux de chômage extrêmement élevé (20.4% pour le Maghreb en 2003<sup>6</sup> selon la Banque mondiale [Nabli, 2005]), la majorité des Maghrébins considèrent la migration comme un moyen de réaliser un projet essentiellement économique : faire carrière ou changer de secteur d'emploi, mais *a minima* améliorer ses conditions de vie. Ce projet apparaît d'autant plus légitime qu'il semble comporter un risque minimal. En effet, il s'appuie sur une connaissance du Québec et du Canada, grâce aux activités de promotion à l'étranger, qui les présentent comme des territoires au niveau de vie élevé, à l'activité économique florissante, respectueux de leurs citoyens, ouverts à l'immigration, valorisant la diversité culturelle et le dialogue interculturel (Chrétien, 2003; Citoyenneté Immigration Canada, 2005; Coderre, 2003), et connaissant une pénurie de main d'œuvre qualifiée.

Retenus notamment par le service d'immigration pour leurs caractéristiques professionnelles (niveau de scolarisation, domaine d'études, expérience de travail) et leurs compétences linguistiques en français (et dans une moindre mesure en anglais), les immigrants maghrébins migrent au Québec animés du désir de s'insérer rapidement le marché de l'emploi local grâce à leurs qualifications. Plusieurs admettent néanmoins la légitimité d'une éventuelle déqualification. Mais dans leur esprit, celle-ci devrait leur permettre à la fois de développer leur réseau professionnel local, de s'intégrer socialement et, par la suite, de progresser en carrière; bref, être à la fois temporaire et porteuse de promesses pour l'avenir. Les discours analysés le montrent clairement : ces nouveaux arrivants migrent au Québec avec une autoreprésentation forte, celle de travailleur.

### **Le projet migratoire et le processus d'intégration selon les intervenants**

<sup>3</sup> Ces derniers devaient être arrivés au Québec après le 11 septembre 2001, âgés entre 25 et 44 ans, maîtriser le français parlé et écrit, posséder un niveau de scolarité post-secondaire et participer à un programme d'insertion en emploi.

<sup>4</sup> 37 personnes dont 22 chercheurs d'emploi (10 nés au Maroc et 12 nés en Algérie; 16 à Montréal et 5 à Sherbrooke) et 15 intervenants (8 à Montréal et 7 à Sherbrooke) ont été interrogés, soit dans des organismes de soutien en emploi (CLE, CJE ou organismes communautaires) ou au MICC.

<sup>5</sup> Pour plus de détails sur cette étude, voir Lenoir-Achdjian, A., S. Arcand, D. Helly, I. Drainville, M. Vatz Laaroussi (2009). « Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec : une question de perspective ». IRPP *Choix* vol.15, no 3. Montréal : Institut de recherche en politiques publiques. En ligne : <http://www.irpp.org/fr/index.htm>

<sup>6</sup> L'Algérie est particulièrement touchée par ce phénomène puisque le taux de chômage dans ce pays frôlait les 25% en 2003 et grimpa jusqu'à 70% pour les diplômés universitaires. Pour comparaison, le taux de chômage au Maroc cette même année était environ de 20%, mais frôlait les 40% pour les diplômés universitaires (Nabli, 2005).

Pour leur part, les intervenants qui œuvrent auprès des chercheurs d'emploi maghrébins se représentent l'immigration vers le Québec comme un choix réfléchi qui implique bien sûr des attentes en matière d'insertion en emploi, mais aussi *a priori* une connaissance et une adhésion implicite aux normes et valeurs en vigueur localement, une volonté de s'intégrer socialement au Québec et une connaissance minimale du fonctionnement du marché de l'emploi. Normalement, disent-ils, les candidats à l'immigration, se renseignent sur le pays avant de proposer leur candidature.

Plusieurs se disent alors surpris de l'étonnement des chercheurs d'emploi maghrébins face à la réglementation de plusieurs métiers et professions au Québec ou face à la longueur du processus d'insertion. Ils soulignent avec stupéfaction les attentes de cette clientèle concernant la rapidité de leur insertion en emploi. Or il faut, disent-ils considérer les réalités du marché de l'emploi local (insertion difficile pour tous, natifs compris), les caractéristiques de cette immigration (sur-diplômée pour les besoins exprimés par les employeurs locaux, sans expérience de travail au Québec, aux diplômes reconnus généralement à la baisse lors du processus d'équivalence). Il faut se familiariser avec le fonctionnement du marché de l'emploi québécois (la majorité des emplois étant cachés il importe de faire jouer le réseau personnel et professionnel au cours du démarchage; le curriculum vitae, la lettre de présentation, les interactions lors du démarchage, l'entrevue, sont autant d'éléments importants à soigner, etc.). D'autres, s'appuyant sur l'habitude de déqualification qui affecte les immigrants, considèrent qu'il est normal que cette clientèle soit également chômeuse ici, si elle refuse de faire des compromis sur ses aspirations économiques. D'autres encore, estiment que si ces immigrants vivaient déjà du chômage au Maghreb ou s'ils ne travaillaient pas dans leur domaine de formation, il est logique que cette formation ou cette expérience ne soit pas reconnue par les employeurs québécois. En d'autres mots, pour l'ensemble des intervenants interrogés, les clients maghrébins sont avant tout des chercheurs d'emploi, confrontés aux mêmes difficultés dans leur recherche d'emploi que les natifs, et qui sont conséquemment appelés à faire des compromis quant à leurs attentes initiales. L'acceptation de ces compromis («faire le deuil»), compromis qui selon eux ne peuvent se faire que suite à une certaine compréhension de la société québécoise, conduira à une insertion économique subséquente. Inversement, le refus de ces compromis expliquerait la situation d'échec rencontrée.

### **Le processus d'insertion en emploi selon les Maghrébins**

Habités au poids du secteur public dans le marché de l'emploi maghrébin, la majorité des nouveaux arrivants se tournent naturellement et très rapidement, vers les services publics québécois d'aide à la recherche d'emploi. Ils s'attendent, au départ, à ce que les intervenants les initient au fonctionnement du marché de l'emploi et les accompagnent ensuite en leur indiquant, par exemple, les employeurs potentiellement intéressés par leur profil. Bref, ils comptent sur un travail d'arrimage avec les employeurs qui non seulement faciliterait leur insertion en emploi, mais remplirait les promesses implicites liées à leur sélection comme immigrants économiques. Or ils découvrent une philosophie guidant les interventions de soutien en emploi au Québec qui repose sur l'autonomie et la responsabilité individuelle (faire soi-même ses propres démarches). Leur « droit à l'emploi » qui selon eux découle de leur sélection par Immigration-Québec ne s'actualiserait donc pas dans les services de soutien avec lesquels ils font affaires.

En outre, s'ils reconnaissent que les formations liées à la recherche d'emploi (faire un *curriculum vitae*, décrocher et passer une entrevue, écrire une lettre de présentation, etc.) sont utiles pour la réalisation de leur projet d'insérer le marché de l'emploi, ils se disent néanmoins

décus à la fois par : le délai d'accès aux services de soutien (il peut se passer plusieurs semaines, voir plusieurs mois à Montréal, avant d'obtenir un support concret) ; par la redondance des démarches d'un organisme à l'autre (telle la réécriture constante de leur *curriculum vitae*) ; par les mesures de formation conçues pour faciliter l'insertion en emploi mais qui, selon ces répondants, ne donnent que rarement accès à un emploi (visite d'entreprises, «5 à 7» avec des employeurs potentiels, etc.) ; par l'énergie qu'ils dépensent à convaincre les intervenants de la nécessité de participer à tel stage ou d'obtenir telle mise à niveau ; par le faible nombre de stages en entreprise disponibles perçus par les chercheurs d'emploi comme un sésame pour l'insertion en emploi. Cette fois c'est leur identité de travailleurs immigrants qui, affirment-ils, n'est pas prise en compte.

Également, tous contestent l'approche adoptée par un grand nombre d'intervenants qui, comme le favorise Emploi Québec, propose une insertion en emploi et non une insertion professionnelle<sup>7</sup>, ce qui nie, disent-ils leur identité professionnelle pourtant à la base de leur sélection comme immigrants économiques.

Ils se plaignent aussi du fait que non seulement l'intervention proposée ne mène pas à la formation de réseaux professionnels porteurs, mais que les employeurs ne semblent pas intéressés par leur formation et expérience professionnelle. Ce dernier constat les amène alors à se questionner sur l'adéquation entre la sélection de l'immigration et les besoins réels du marché de l'emploi. Quelques-uns remarquent également avec amertume que les obstacles placés sur leur chemin (reconnaissance par les ordres professionnels ou métiers réglementés, exigence d'une expérience canadienne et absence de reconnaissance de leur expérience acquise à l'étranger, nécessité de connaître l'anglais, etc.) sont autant d'éléments permettant de les éliminer de manière politiquement correcte du processus d'embauche et que les gouvernements québécois ou canadien agissent relativement peu pour contrer cette discrimination. Les attentes liées au projet migratoire et la réalité qu'ils rencontrent au Québec les amènent donc à une expérience d'échec. Étant dans l'incapacité à insérer le marché de l'emploi<sup>8</sup>, nombreux sont ceux qui, persuadés qu'ils ont été trompés sciemment par Immigration-Québec, qu'ils sont rejetés par la population québécoise et qu'ils sont abandonnés par le Gouvernement de la province, s'interrogent sur leur identité de Québécois en devenir.

### **Le processus d'insertion en emploi selon les intervenants**

De leur côté, les intervenants estiment que les Maghrébins ont les mêmes droits que n'importe quel autre citoyen québécois chercheur d'emploi, car migrer est un choix. La majorité des intervenants interprètent donc la demande des chercheurs d'emploi maghrébins comme une demande de prise en charge et, donc, comme une preuve de leur manque d'autonomie en

<sup>7</sup> L'insertion en emploi mise sur l'accès à l'emploi, indépendamment de la déqualification éventuelle ou de la non concordance entre le champ professionnel du chercheur d'emploi et l'emploi offert, cela afin de favoriser l'accès à une source financière le plus rapidement possible. L'insertion professionnelle consiste pour sa part, à privilégier une insertion sur le marché de l'emploi qui respecte le champ de compétences professionnelles du chercheur d'emploi et qui, ne devrait pas comporter une importante déqualification à long terme.

<sup>8</sup> De tous les Maghrébins interviewés, douze n'avaient jamais occupés un emploi au Québec (sept parmi eux n'y résidant que depuis un an ou moins, les cinq autres depuis deux, trois ou quatre ans). Des dix répondants restants, l'un avait obtenu, depuis son arrivée, un diplôme technique dans un secteur autre que celui de sa formation initiale et occupait depuis peu un emploi en relation avec le diplôme nouvellement acquis, un autre cumulait les petits contrats, deux travaillaient sur appel dans un secteur autre que celui pour lequel ils avaient été initialement formés, sept n'avaient occupé qu'un seul emploi depuis leur arrivée et ce, sur une courte période (un jour, trois jours, une semaine, six mois ou huit mois).

recherche d'emploi, de leur incompréhension du fonctionnement du marché de l'emploi québécois, mais aussi selon certains intervenants de leur arrogance («ils veulent un tapis rouge»).

De plus, face à une éventuelle déqualification, ils répliquent qu'il s'agit d'un processus normal pour tout nouvel arrivant sur le marché du travail québécois, sans compter le fait que les universités au Maghreb seraient moins qualifiantes que les nôtres. La réussite professionnelle est affaire de durée alors que les chercheurs d'emploi maghrébins fonctionnent à l'urgence.

Par contre, tous les intervenants rencontrés admettent l'existence d'actes discriminants de la part des employeurs à l'égard des Maghrébins, mais se disent impuissants à réagir. L'empathie qu'ils expriment à l'égard de cette clientèle à ce sujet, ne les empêche pas d'établir un lien étroit entre les obstacles rencontrés par les Maghrébins rencontrent dans leur recherche d'emploi et leurs caractéristiques personnelles (passifs, attentistes, attitudes inappropriées, etc.) ou collectives (musulmans, rigides quant à leurs pratiques religieuses, peu à l'aise dans un rapport hiérarchique mettant une femme dans un rôle dominant, fermés aux interactions avec des Québécois, etc.). Ils s'interrogent sur la qualification effective de leurs clients maghrébins puisque, relèvent-ils, peu réussissent les examens des ordres professionnels, leur diplôme sont systématiquement reconnus à la baisse (probablement en raison des institutions scolaires fréquentées) et leur français écrit laisse à désirer. Ces caractéristiques personnelles et collectives, qui affecteraient le savoir être, le savoir agir des Maghrébins, servent ensuite dans le discours de plusieurs intervenants à justifier, voire à légitimer la difficulté que rencontre ces derniers à se faire embaucher.

## **Conclusion**

Ces résultats signalent clairement la présence de logiques complètement inversées dans la relation insertion en emploi-socialisation. En effet, si pour les Maghrébins l'intégration sociale passe par l'insertion en emploi, pour les intervenants c'est bien les lacunes en matière de socialisation des Maghrébins qui expliquent leurs difficultés à insérer le marché du travail.

Or, l'opposition entre ces deux logiques induit incompréhensions et tensions dans l'intervention, généralement mis sur le compte des caractéristiques culturelles et religieuses de la clientèle. Du coup, les intervenants évacuent les éléments structuraux (problème d'arrimage entre les besoins régionaux et le processus de sélection des immigrants, discrimination des employeurs, contexte économique peu favorable, marché de l'emploi qui s'appuie sur le bouche à oreilles pour combler les postes vacants, etc.) qui affectent négativement l'insertion en emploi des Maghrébins.

Cette incompréhension amène plusieurs intervenants à s'interroger à la fois sur la capacité d'intégration des Maghrébins à la société québécoise et sur la concentration de la sélection de l'immigration dans certains bassins géographiques sous prétexte de protéger la francophonie. Cette concentration contribue à réduire la diversité des caractéristiques d'une cohorte donnée et, par le fait même, augmente le poids de la problématique spécifique qui lui est propre. Cette incompréhension réciproque induit aussi chez les Maghrébins rencontrés la perception que leur insertion économique au Québec est bloquée. Or, par contre coup, puisque l'intégration sociale selon leur point de vue devrait découler de la précédent, ils voient cette dernière comme étant bloquée également. Nombreux sont alors ceux qui, conscients de l'impossibilité

du retour au Maghreb, ont le sentiment d'être des citoyens de deuxième classe «piégés» au Québec.

## Références bibliographiques

Chrétien, J. (2003). *L'immigration et le multiculturalisme au Canada* Conférence présentée au Sommet de Londres sur la gouvernance progressiste, le 12 juillet 2003.

[Change for: Citizenship and Immigration Canada \(2005\). You asked about ...immigration and citizenship, Ottawa, Gouvernement du Canada, en ligne: http://www.cic.gc.ca/english/pdf/pub/you-asked.pdf](http://www.cic.gc.ca/english/pdf/pub/you-asked.pdf)

Coderre, D. (2003). *Rapport sur le rendement pour la période se terminant le 31 mars 2003* Secrétariat du Conseil du trésor Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, Ottawa, Gouvernement du Canada, en ligne: [http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/02-03/CIC-CIC/CIC-CIC03D-PR\\_f.asp?printable=Tru](http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/02-03/CIC-CIC/CIC-CIC03D-PR_f.asp?printable=Tru)

Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (2006). «Tableau 9a Immigrants admis au Québec selon les 15 principaux pays de naissance, 2001-2005 et 2005» in *Tableau sur l'immigration au Québec 2001-2005*, Montréal, Gouvernement du Québec. 42p.

Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (2009a). «Tableau 9a Immigrants admis au Québec selon les 15 principaux pays de naissance, 2004-2008 et 2008» in *Tableau sur l'immigration au Québec 2002-2006*, Montréal, Gouvernement du Québec. 46p.

Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (2009b). *Portraits régionaux 1998-2007. Caractéristiques des immigrants établis au Québec et dans les régions en 2009*. Montréal, Gouvernement du Québec. 31p.

Nabli, M. (2005). *Table ronde Maghreb*. Conférence donnée à Tunis le 24 mai 2005. Région, Moyen Orient et Afrique du Nord Banque Mondiale, en ligne : <http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/MaghrebRoundtablePresentMKNIII.pdf>

## Notes biographiques

**Annick Lenoir-Achdjian**, D. en anthropologie, est professeure au Département de service social de l'Université de Sherbrooke. Son expertise porte sur la compréhension des processus migratoire et d'établissement des familles immigrantes ainsi que sur l'intervention et ses effets auprès de ces familles. Elle est l'auteur de plusieurs publications, monographies, rapports et articles dont notamment *Appréhender la nation, vivre la diaspora : regards arméniens*. Coll. Carrefour, Bruxelles, Academia-Bruylant, 2006 et «La transmission intergénérationnelle et relation au milieu scolaire en diaspora : le cas de la communauté tamoule de Montréal» in Vatz Laaroussi, M., C. Bolzman et M. Lahlouh (éds.). *Familles migrantes : au gré des ruptures...Tisser la transmission*, p.162-184, Paris, L'Harmattan, 2008. Elle a également co-dirigé en 2008, avec Maryse Potvin, un numéro spéciale sur les

Formatted: English (Canada)

Formatted: English (Canada)

Deleted: , en ligne:  
[http://www.pcobcp.gc.ca/default.asp?L\\_angu age=F&Page=archivechretien&Sub=News Releases&Doc=proggovtpaper.20030712\\_f.htm](http://www.pcobcp.gc.ca/default.asp?L_angu age=F&Page=archivechretien&Sub=News Releases&Doc=proggovtpaper.20030712_f.htm)

Formatted: English (Canada)

Formatted: English (Canada)

Formatted: English (Canada)

Deleted: Citoyenneté Immigration Canada (2005). *Pour mieux connaître... l'immigration et la citoyenneté*, Ottawa, Gouvernement du Canada, en ligne: <http://www.cic.gc.ca/francais/pub/connaître/section25.html> ¶

«Discriminations et les barrières à l'emploi.» pour le *Journal of International Migration and Integration (JIMI)*, vol.8, n°1. Enfin, de 2003 à 2007, Annick Lenoir-Achdjian a coordonné le volet Aspects économiques et démolinguistiques de l'immigration du Centre d'excellence en immigration *Immigration et métropoles*, mais depuis 2007, elle agit comme coordonnatrice, avec Michèle Vatz Laaroussi, du Domaine 4 (Rôle des collectivités d'accueil pour les nouveaux arrivants et les membres des minorités) du Centre Metropolis du Québec-Immigration et métropoles.

Courriel : [annick.lenoir@usherbrooke.ca](mailto:annick.lenoir@usherbrooke.ca)

**Sébastien Arcand**, D. en sociologie de l'Université de Montréal, est professeur au Service de l'enseignement du management à l'École des hautes études commerciales de Montréal (HEC) et coordonne le Domaine 2 sur l'intégration économique et l'intégration au marché de l'emploi du Centre Metropolis du Québec- Immigration et Métropoles. Parmi ses champs de recherche et de publication, il s'intéresse à la gestion de la diversité dans les entreprises et les organisations, à l'entrepreneurship ethnique ainsi qu'à l'apport de la sociologie dans l'enseignement du management. Sébastien Arcand enseigne en français et en espagnol à HEC Montréal en plus d'un séminaire de doctorat dispensé à la *Escuela de administración, finanzas y tecnología* (EAFIT) de Medellín en Colombie.

Courriel : [sebastien.arcand@hec.ca](mailto:sebastien.arcand@hec.ca)